

## Социальная адаптация рабочих в трансформирующемся обществе: основные положения программы и некоторые результаты исследования\*

ГЛ. БЕССОКИРНАЯ, А.Л. ТЕМНИЦКИЙ

*В 1990-е годы в трансформирующемся российском обществе социально-экономическое положение большинства наемных работников, в т.ч. рабочих, ухудшается. Радикально изменившиеся условия труда и жизни оказали существенное влияние на повседневную деятельность рабочих, которые были вынуждены сформировать стратегии выживания, адекватные сложившейся социальной ситуации. Какие способы приспособления рабочих являются наиболее распространенными? Изменяются ли стратегии выживания, и что влияет на их формирование в трансформирующемся российском обществе? Насколько эффективна социальная адаптация рабочих? В статье представлены ответы на эти и другие вопросы, полученные в результате сравнительного анализа двух повторных социологических исследований в г. Москве\*\*»*

### Основные положения программы исследования

Адаптационное взаимодействие больших социальных групп и социальной среды — важнейшая составляющая трансформационных процессов в российском обществе. Наиболее ярко процесс социальной адаптации просматривается в трудовом поведении экономически активного населения, которое в силу неблагоприятных социально-экономических условий в стране сводится, по сути, к приспособлению к изменениям социальной среды с целью выживания. Одна-

\* Данная статья может быть использована в качестве учебного материала к курсу социология труда и занятости.

\*\* Исследование проведено при поддержке РГНФ (проект № 98-03-04081а) под руководством Г.П. Бессокирной. Кроме авторов, одним из основных исполнителей проекта был А.Е. Козис. В полевых работах и обработке данных принимали участие студенты Российского химико-технологического университета имени Д.И. Менделеева Ладугина М.В., Гаврилова Л.С., Бондаренко О.В., Соколова В.В., Ячменева Н.В., Маракулина М.Ю., Морозова Н. М., Сорокина В.А.

ко, наряду с различными способами приспособления к новым условиям жизни, важную роль выполняют переоценка ценностей и норм трудового поведения, ориентация на традиционные или новые нормы взаимодействия в рабочей среде.

Наемный работник, ориентируясь на приспособление к новой среде или на ее изменение, придерживается тех социальных норм, правил и образцов поведения, которые позволяют ему выжить, добиться относительного благополучия в трансформирующемся обществе.

Мы попытались рассмотреть адаптационные стратегии российских рабочих, наиболее массовой группы экономически активного населения. Немаловажно и то, что Россия в 1990-е годы заметно «пролетаризировалась» [Мелин, с. 159]. Адаптационные стратегии рабочих изучались на примере четырех предприятий, а именно: на новом частном предприятии, двух акционерных и одном государственном. Полевые работы были осуществлены в 1999—2000 гг. Опрос рабочих проводился непосредственно на рабочих местах путем группового анкетирования тех, кто проработал на данном предприятии не менее года. Согласно данным ВЦИОМ, в этот период социальное самочувствие населения, резко ухудшившееся после августовского кризиса 1998 г., вернулось к уровню 1997 г. Следовательно, наши данные типичны для второй половины 1990-х годов.

*Целью нашего исследования* был анализ влияния радикально меняющихся условий труда и жизни на повседневную деятельность большой социальной группы.

*Предметом исследования* являлась социальная адаптация рабочих промышленных предприятий.

*Методологические задачи:*

- уточнить само понятие «социальная адаптация»;
- сконструировать теоретическую модель социальной адаптации в трансформирующемся российском обществе.

*Методические задачи:*

- осуществить классификацию разных способов приспособления рабочих к радикально меняющимся условиям труда и жизни;
- разработать методику измерения эффективности социальной адаптации большой социальной группы.

*Практические задачи:*

- определить тенденции в распространенности разных стратегий выживания рабочих как массовой группы наемных работников;
- выяснить структуру и иерархию факторов, влияющих на формирование стратегии выживания в трансформирующемся российском обществе;
- выявить динамику показателей эффективности социальной адаптации рабочих.

*Целевая выборка* осуществлена в Москве, где условия труда и жизни горожан были, несомненно, более благоприятными, чем в других регионах России.

*Социальная адаптация* — это процесс взаимодействия индивида и социальной среды, в результате которого индивид присваивает (потребляет) материальные условия жизнедеятельности и существования, обеспечивающие форми-

рование его как полноценного члена общества. В период трансформации общества, когда нормы и ценности, усвоенные в старой среде, не приводят к удовлетворению насущных потребностей, социальная адаптация тесно связана с интериоризацией индивидом культурных норм, ценностей и эталонов действий новой среды.

*Основная гипотеза.* Социальные изменения, декларируемые и осуществленные в ходе экономических и политических реформ 1990-х гг., фактически не интериоризованы наиболее массовой социальной группой. Стратегии выживания рабочих промышленных предприятий основаны преимущественно на использовании традиционных (архаических) способов приспособления к радикально меняющимся условиям труда и жизни.

*Частные гипотезы:*

1. Зарплата на основном месте работы не обеспечивает даже самых насущных потребностей рабочих и членов их семей, что отрицательно сказывается на отношении рабочих к труду, обедняет мотивацию труда.
2. Активность рабочих в повседневной деятельности направлена на самоэксплуатацию в быту (самообслуживание, самообеспечение на садово-огородном участке).
3. Вторичная занятость как способ увеличения денежных доходов имеет ограниченную распространенность. Наличие вторичной занятости на другом предприятии и/или самозанятость негативно влияют на отношение к труду на основном месте работы.
4. Увеличение общей трудовой нагрузки ведет к сокращению свободного времени, одомашниванию досуга и использованию его, главным образом, для восстановления работоспособности.
5. Незначительная часть рабочих выбирает более конструктивные способы приспособления к новым условиям жизни, иную жизненную стратегию (учится, повышает свою квалификацию и т.п.).
6. На формирование стратегии выживания определенное влияние оказывает структура домохозяйства. Большее воздействие на формирование разных стратегий выживания рабочих оказывают тип предприятий и ресурсный потенциал работников.
7. Решающее влияние на социальную адаптацию рабочих могут оказать только социокультурные изменения в сфере труда, иерархии жизненных ценностей и мотивов труда, которые будут происходить по мере улучшения социально-экономической ситуации в стране.

*Социальная адаптация как результат* — это такое состояние взаимоотношений между группой и социальной средой, когда группа, осуществляя свою ведущую деятельность, может удовлетворять свои сформировавшиеся потребности и тем самым преодолевать (в той или иной степени) социальную напряженность в обществе. В качестве показателей эффективности социальной адаптации были использованы оценки денежных доходов и изменения материального положения, отношение рабочих к труду, а также оценки различных сторон повседневной жизни.

## Стратегии выживания рабочих и их распространенность

Анализ опыта изучения социальной адаптации в трансформирующемся российском обществе позволил сделать вывод о том, что в настоящее время сложились два наиболее распространенных и относительно эффективных способа приспособления к новым условиям жизни. Один из них — «огородная экономика». Именно он является самым распространенным не только в селах, но и в провинциальных городах. Для большей части населения естественным результатом «шокотерапии» стало расширение деятельности по «самообеспечению» продуктами питания и «самообслуживанию» домохозяйств. Основной реакцией населения российской провинции оказалось не приспособление к рыночной экономике, а «бегство от нее, порой в дорыночные уклады». Сложности экономической ситуации пробудили традиционные, основанные на российском опыте выживания в годы войн и сталинской экономики, стереотипы жизнеустройства населения. Общий вывод: российская провинция «готова приспособиться и к новой экономической реальности, укрывшись грубым, но надежным покровом» натуральной экономики [Вагин]. В 1990-е гг. традиционный способ приспособления к радикально меняющимся условиям труда и жизни получает широкое распространение и в крупных городах, в т.ч. в Москве. Согласно данным В.Д. Патрушева в первом квартале 1991 г. земельный участок был только у 13 % рабочих [Патрушев, с. 10]. В 1993—1994 гг. земельный участок имели уже 36 % опрошенных рабочих, а в 1999—2000 гг. — 46 %, и еще 13 % хотели бы его иметь.

Другой относительно распространенный способ приспособления к новым условиям жизни — инновационный. Вторичная занятость, а речь именно о ней, получила массовое распространение только в 1990-е гг. В первом квартале 1991 г. дополнительная работа была только у 2,2 % рабочих [Патрушев, с. 10], а в 1993—1994 гг. уже большинство (74 %) московских рабочих имели или хотели бы иметь дополнительную работу и только 26 % не имели и не хотели иметь дополнительную работу. Во второй половине 1990-х ориентация на вторичную занятость снизилась, но и в 1999—2000 гг. большинство (61 %) рабочих имели или хотели иметь вторичную занятость. Не имели и не хотели иметь дополнительную работу 39% московских рабочих.

Данные об участии и ориентаций на оба вида повседневной деятельности были использованы нами для классификации рабочих по стратегиям выживания (табл.1).

Мы вычленили четыре стратегии в зависимости от ориентации на вышеописанные способы приспособления к новым условиям:

- новаторская стратегия (ориентация или участие во вторичной занятости и отсутствие садово-огородного участка и даже желания его иметь);
- смешанная стратегия (и вторичная занятость, и садово-огородный участок);
- традиционная стратегия (садово-огородный участок и никакой вторичной занятости);

**Таблица 1** Динамика стратегий выживания рабочих промышленных предприятий Москвы в 1990-е годы (в % от опрошенных)

	1993-1994 гг.		1999-2000 гг.	
	Мужчины (N=232)	Женщины (N=235)	Мужчины (N=214)	Женщины (N=542)
Новаторская	46	44		29
Смешанная	37	20	36	35
Традиционная	6	9	25	23
Пассивная	11	27	21	13

- пассивная стратегия (ни вторичной занятости, ни садово-огородного участка).

Данные табл. 1 свидетельствуют, что во второй половине 1990-х гг. самой распространенной является смешанная стратегия выживания. В этот период наблюдался рост традиционной стратегии (и среди мужчин, и среди женщин). Напротив, распространенность новаторской стратегии существенно уменьшилась в обеих группах (особенно среди мужчин).

Наши данные близки к результатам З.А. Даниловой, которая изучала способы адаптации населения в Бурятии и сделала вывод: «Население республики, как и страна в целом, приспособляется не к рыночным преобразованиям, а к кризисным условиям существования» [Данилова, с. 120].

### **Факторы, влияющие на формирование стратегий выживания**

*Тип предприятия.* Классификация предприятий проводилась по форме собственности и успешности экономической деятельности. По форме собственности были отобраны новое частное, два акционерных и государственное предприятия. При классификации использовался социологический подход [Трудовые отношения, с. 12], согласно которому определение формы собственности основывалось на выявлении характера отношений по поводу собственности на средства производства между владельцами предприятия и основными социальными группами работников. Для частного предприятия характерен тип наемного работника без каких-либо прав собственности на средства производства. Дополнительным условием отбора частного предприятия явилось его новизна, т.е. создание «с нуля», а не приватизация, наличие четко определяемого работника-хозяина. К государственному по форме собственности отнесено то, контрольный пакет акций которого принадлежит государству. Наемные работники такого предприятия не имеют прав собственности на средства производства, в качестве хозяев работники воспринимают администрацию или директора предприятия. Основаниями отбора акционерного предприятия явились: наличие контрольного пакета акций в руках трудового коллектива, обладание акциями большинства работников, сохранение традиций советского предприятия (силь-

ные позиции профсоюзов, развитая социальная инфраструктура, регулярное проведение собраний и т.п.).

Основными критериями успешности экономической деятельности предприятия являлись: своевременная выплата зарплаты, опережающей по размерам аналогичные предприятия отрасли, работа в режиме полной рабочей недели, рост объема производства и сбыта. Помимо этого для оценок успешности предприятия использовались ответы рабочих на закрытый вопрос об экономическом положении предприятия. По этим критериям новое частное и акционерные предприятия были отнесены к успешным, а государственное оказалось неуспешным.

Несмотря на существенно расширившиеся в 1990-е годы возможности в получении дохода (самозанятость, вторичная занятость, открытие своего дела и др.), по-прежнему материальное благополучие большинства наемных работников зависит в преобладающей степени от заработной платы, получаемой на предприятиях. В стратегиях трудового поведения именно заработная плата является основным ориентиром выбора места занятости. Абсолютное большинство опрошенных рабочих всех предприятий (92 %) указало на заработок как важнейший мотив труда.

Однако именно в сфере оплаты труда наемных работников сосредоточены сегодня наиболее злободневные проблемы как для работника, так и для предприятия и общества в целом. Это и задержки с выплатой заработной платы, и ее низкая воспроизводственная функция, и чрезмерная дифференциация. Отмечается, что разница в размерах заработков наиболее массовых профессий работников определяется не отличиями в их квалификации, профессионализме, результативности труда, а зависит прежде всего от формы собственности и отраслевой принадлежности предприятий [Волгин, с. 394].

Именно форма собственности предприятия, его отраслевая принадлежность в сочетании с успешностью в экономической деятельности стали в 1990-е годы определяющими факторами получения более высокой заработной платы, а не квалификация и личный трудовой вклад работника. Отсюда гипотеза, что более высокий уровень заработной платы на том или ином предприятии снижает актуальность приложения рабочими дополнительных усилий по повышению материального благополучия. В частности, чем выше заработная плата на предприятии, тем меньше активность рабочих в поиске вторичной занятости.

Отбор предприятий, различающихся по формам собственности и успешности деятельности, позволяет рассмотреть, как сочетаются вырабатываемые рабочими стратегии выживания, имеющие внешний по отношению к предприятию характер проявления, с ролью самих предприятий в социальной адаптации рабочих.

Отобранные предприятия отличаются друг от друга не только по формам собственности, но и по сформировавшейся институциональной среде (правилам, нормам и санкциям, образующим социальные рамки взаимодействий между различными агентами внутрифирменных трудовых отношений). Так, новое частное предприятие являет собой пример классической капиталистической модели организации труда (преобладание индивидуального краткосрочного контракта в политике найма работников, жесткие тейлористские принципы контроля за работой, отсутствие социальной инфраструктуры, профсоюза и т.п.).

Акционерное предприятие сохранило традиции советской организации и культуры труда (бессрочный найм, регулярные собрания трудового коллектива на всех уровнях, развитая социальная инфраструктура, сильные позиции профсоюза). Оба предприятия (частное и акционерное) относятся к экономически успешным, являются широко известными в своих отраслях (частное — в сфере легкой, а акционерное — в пищевой промышленности). Помимо успешной деятельности данные предприятия объединяют высокий удельный вес молодых рабочих (до 30 лет) и примерно одинаковый образовательный уровень работников.

Совершенно противоположным по всем указанным признакам является государственное предприятие, относящееся к системе ВПК. В силу крайне тяжелого экономического положения отрасли, на предприятии наблюдался низкий уровень заработной платы (на момент опроса — июль 1999 г. — средняя зарплата рабочих составляла 700 рублей, что почти в 3 раза меньше, чем на частном и акционерном предприятиях). Абсолютное большинство опрошенных — рабочие высокой квалификации, как правило, мужчины пожилого возраста (старше 45 лет). Включение данного предприятия в выборочную совокупность позволяет не только выявить специфику стратегий выживания крайне неуспешной группы наемных работников, но и рассматривать его как контрольную точку с сохранившимся традиционным для советского времени типом работника, ранее бывшим элитным, а сейчас ставшим подлинной жертвой экономических реформ.

Как же соотносятся стратегии выживания и форма собственности предприятия? Способствует ли более успешное положение предприятия снижению поисковой активности рабочих, их большей удовлетворенности работой на предприятии, а плохое экономическое положение — поиску компенсационных стратегий выживания, формируемых на основе вторичной занятости и огородничества?

Как видно из табл. 2, среди рабочих частного предприятия преобладают те, для кого ориентации на вторичную занятость (новаторская стратегия) и на соединение вторичной занятости с работой на огородном участке (смешанная стратегия) являются более значимыми факторами выживания, чем традиционалистская и пассивная стратегии. Преобладающие доли рабочих на акционерном предприятии придерживаются смешанной и традиционной стратегий, а на государственном предприятии большинство рабочих настроены традиционалистски и пассивно.

Таким образом, новаторский, по сути, тип предприятия (новое частное) способствует скорее не умиротворению своим положением на нем, а активному поиску новаторских стратегий в адаптации, акционерное предприятие с оставшимися сильными традициями советской культуры труда способствует схожим ориентациям рабочих на возможные пути повышения своего материального благополучия, и, наконец, пассивные стратегии в соединении с традиционализмом в большей мере оказались востребованными на государственном предприятии.

Предположение о компенсационном характере вырабатываемых рабочими стратегий выживания, связанном с плохим экономическим положением предприятия, не оправдалось. Рабочие, придерживающиеся более активных типов

**Таблица 2** Стратегии выживания рабочих в зависимости от типа предприятия по форме собственности, 1999—2000 гг. (в % от опрошенных)

	Новаторская	Смешанная	Традиционная	Пассивная
Частное (N=317)	40	35	11	14
Акционерные (N=325)	12	47	31	11
Государственное (N=115)	26	12	32	30

адаптации, также более высоко оценивают и положение своих предприятий. Так, среди рабочих, выбравших смешанную стратегию, только 16 % оценили экономическое положение своего предприятия как плохое, тогда как среди пассивных таких оказалось большинство (51 %). Эти данные не дают оснований для подтверждения гипотезы о преобладающей роли типа предприятия в формировании стратегий адаптации, скорее соответствующий тип рабочих, концентрирующийся на определенных предприятиях, оказывает более сильное влияние на использование тех или иных стратегий.

Представляется актуальным рассмотрение маргинальных типологических групп адаптирующихся рабочих на предприятиях разного типа. Другими словами, с чем связано появление и работа на частных предприятиях традиционалистов и пассивных, а на государственном — рабочих новаторского и смешанного типов адаптации? Выяснилось, что среди традиционалистов на частном предприятии преобладают семейные рабочие (83 %, тогда как в среднем их 54 %), а среди пассивных много тех, у кого супруг безработный, либо временно не работает (43 %), что в 2 раза больше, чем среди рабочих новаторского типа и в восемь раз больше, чем среди представителей смешанного типа адаптации. И напротив, рабочие новаторского типа адаптации на государственном предприятии — это прежде всего более образованные и молодые рабочие.

Концентрация тех или иных групп рабочих, различающихся по стратегиям на предприятиях определенного типа тесно связана с характеристиками личностного ресурсного потенциала работников, особенно с такими как возраст, образование, оценка здоровья, уверенность в занятости в случае увольнения и т.п. Построение типологии рабочих на основе соотношения уровня их образования и оценок уверенности в занятости в случае увольнения показало, что среди образованных и уверенных в своей занятости рабочих большинство (59 %) трудятся на частном предприятии, меньшая их часть (39 %) — на акционированных и только единицы работают на государственном. Все это предполагает более основательное рассмотрение роли личностного ресурсного потенциала работника в формировании стратегий выживания.

*Ресурсный потенциал.* Понятие ресурсного потенциала личности работника тесно связано с его трудовым потенциалом. Последний рассматривается как совокупность всех общих и специальных знаний, трудовых навыков, умений, способностей, а также ценностных ориентаций работника. Однако ресурсный потенциал в отличие от совокупного трудового потенциала, на наш взгляд, указывает на те качества, которые активно используются в процессах социальной адаптации.



**Таблица 3** Стратегии выживания и ресурсный потенциал работников, 1999—2000 гг.

	Новаторская (N=193)	Смешанная (N=269)	Традиционная (N=177)	Пассивная (N=118)
Средний возраст (лет)	35	34	40	43
Образование (число лет обучения)	12,1	12,0	11,8	10,9
Оценка здоровья (индексы)	3,3	3,3	3,2	3,2
Оценка профессиональной компетенции* (индексы)	3,6	3,9	3,7	3,5
Степень уверенности в занятости в случае увольнения** (индексы)	3,0	2,9	3,0	2,9
Доля женщин (%)	80	71	70	61

**Примечания:**

\* Оценка профессиональной компетенции определялась на основании ответов респондентов о соответствии выполняемой работы профессиональным знаниям и умениям, где 5 — работа не требует всех знаний и умений, 3 — соответствует знаниям и умениям, 1 — требует больших знаний и умений.

\*\* Степень уверенности в занятости в случае увольнения определялась как высокая, если респондент уверен в возможности найти быстро работу по специальности, средняя, если респондент уверен, что найдет какую-нибудь работу без учета специальности, низкая — при неуверенности найти работу.

К числу эмпирических критериев личностного ресурсного потенциала работников были отнесены: возраст, уровень образования, оценки здоровья, профессиональных знаний и умений и возможности их использования на рынке труда. К типу рабочих с высоким ресурсным потенциалом были отнесены те, которые находятся в возрасте не старше 40 лет, имеют среднее профессиональное и высшее образование, оценивают свое здоровье как хорошее и отличное, проявляют высокую степень уверенности в профессиональной занятости на рынке труда в случае увольнения. Распределение рабочих по указанным критериям у разных типологических групп существенно различается (табл.3).

Наиболее значимое влияние на выбор стратегий выживания оказывает возраст рабочих. Молодые рабочие могут позволить себе ориентироваться на использование физически тяжелых и временно затратных стратегий выживания, к числу которых относится прежде всего смешанная. Молодые рабочие (до 40 лет) данной типологической группы отличаются от остальных самыми высокими оценками своего здоровья (индекс — 3,4 по пятибалльной шкале) и профессиональной компетенции (4,0 при средней — 3,7). Самые высокие оценки уверенности в занятости на рынке труда показали молодые рабочие (до 40 лет), относящиеся к «новаторам» (3,5 при средней — 3,0).

Преобладающая роль возраста в формировании стратегий адаптации рабочих вполне адекватна современным требованиям работодателей, ограничивающих возрастные планки при приеме на работу, особенно на частных предприятиях. Кроме того, показатели возраста характеризуют межпоколенческие сдвиги в восприятии новой социально-экономической реальности. Желание молодых

людей, в т.ч. наемных рабочих, максимально использовать имеющийся физиологический потенциал для достижения «нормальных», по их взглядам, статусных позиций в обществе демонстрирует большой прагматизм и склонность к восприятию верховенства материальных ценностей в жизни. При этом молодежь действует адекватно российским реалиям, ее культуре, отвергая западный чрезмерный рационализм, функциональность, «заорганизованность» жизненного пространства и превознося собственные умения, ум и руки, свободу действий [Дилигенский, с. 19].

Однако закономерен вопрос: почему определенная часть молодых рабочих применяет пассивные стратегии адаптации? Таких рабочих в общей совокупности опрошенных до 40 лет оказалось немного (12 %); выяснилось, что наиболее значимыми факторами их пассивности являются факторы здоровья и оценки денежных доходов семьи. Лишь незначительная часть пассивных рабочих (18 %) оценивает свое здоровье как хорошее, тогда как среди молодых рабочих-«новаторов» таких — 42 %. Пассивности в поведении также способствуют высокие оценки денежных доходов. У четверти пассивных рабочих доходы позволяют нормально питаться и одеваться, в т.ч. 9 % — не ощущают недостатка в средствах для жизни, за исключением покупки автомобиля. Среди молодых рабочих с новаторской стратегией адаптации таких оказалось единицы.

Рабочие с активными стратегиями адаптации отличаются также более высоким уровнем образования и повышенной долей женщин. Если более высокий уровень образования можно рассматривать как приложение к молодому возрасту, то явное преобладание женщин среди активных в адаптации рабочих требует дополнительных объяснений. Высокая активность российских женщин на рынке труда в годы реформ все чаще подчеркивается в литературе. Объясняют этот феномен повышенной по сравнению с мужчинами ответственностью за семью [Ашвин, с. 71]. Отмечается большая приспособляемость женщин к новым экономическим условиям и их лучшая адаптация к рынку [Козина, с. 84]. В нашем исследовании преобладание женщин обусловлено, прежде всего, выборкой предприятий (абсолютное большинство опрошенных рабочих на частном (успешном) предприятии — женщины, на государственном, неуспешном — мужчины).

Итак, соотнося используемые стратегии выживания и ресурсы работника, можно утверждать, что новаторская и смешанная активные формы социальной адаптации сопряжены прежде всего с более молодым возрастом рабочих (до 40 лет), высокими уровнями образования и оценок состояния здоровья. Оценки профессиональной компетенции и уверенности в занятости в случае увольнения оказываются незначимыми.

Большинство рабочих имеют семьи, малолетних детей, а повышение материального благополучия семьи является главной жизненной ценностью и мотивом труда современных рабочих, поэтому так важно рассмотреть формирование тех или иных стратегий выживания сквозь призму характеристик домохозяйств рабочих.

*Структура домохозяйства.* Понятие домохозяйства как совокупности лиц, вместе проживающих, имеющих общий денежный бюджет и ведущих совместное хозяйство, основанное, как правило, на кровно-родственных отношениях, уточняется в данном исследовании в соответствии с его ролью в процессе

Таблица 4 Стратегии выживания и структура домохозяйств, 1999—2000 гг.

	Новаторская	Смешанная	Традиционная	Пассивная
Среднедушевой доход за последний месяц (руб)	1020	1240	1460	940
Средний размер семьи (чел.)	3,0	3,5	3,1 v	2,8
Имеющие детей до 18 лет (%)	53	64	47	36
Доля работающих (%)	58	58	70	64
Отдаленность от места работы (мин.)	53	59	55	47
Оценка дохода семьи* (индексы)	1,8	г 2,1	2,3	2,0
Вклад в общий бюджет (индексы)***				
Мужчины	3,9	4,1	4,4	4,6
Женщины	3,7	3,7	3,0	4,0

**Примечания**

\* Оценка доходов измерялась по пятибалльной шкале, где 1 — «денег не хватает на самое необходимое, иногда даже на питание», 5 — «в настоящее время ни в чем себя не ограничиваем».

\*\* Вклад в бюджет определялся по оценкам респондента, где 5 — более высокий, чем у других членов семьи, 3 — равный, 1 — более низкий.

построения и осуществления стратегий выживания работников предприятий. Основным предметом исследования в таком случае является поведение членов домохозяйства, направленное на повышение его материального благополучия. Особенно это актуально для переходной нестабильной экономики, когда в отличие от домохозяйств рыночного типа, опирающихся на четкую специализацию своих членов в процессе воспроизводства человеческого капитала, они вынуждены заниматься и продажей рабочей силы на рынке труда, и поиском дополнительного заработка на условиях самозанятости, и потреблением социальных трансфертов, и самообеспечением с помощью земельных участков, и многими другими видами деятельности [Олейник, с. 383]. Основными элементами домохозяйства как активного агента в сфере рыночной занятости выступают: среднедушевой доход, соотношение работников и иждивенцев, вклад в общий бюджет, территориальная отдаленность домохозяйства от места работы, наличие земельного участка и его экономическая эффективность, материальное положение в целом. Некоторые из этих показателей включены в табл. 4.

Из табл. 4 видно, что у рабочих «новаторов» домохозяйства находятся в худшем положении, чем у остальных групп. Меньшая доля работающих и большая — имеющих детей до 18 лет, более низкие оценки денежных доходов (хотя они несколько выше, чем у группы пассивных). Все это свидетельствует скорее о вынужденном характере «новаторских» стратегий выживания. Затрачиваемые усилия на дополнительную работу (напомним, что именно она является основным фундаментом стратегий выживания «новаторов») существенно выше, чем у рабочих, придерживающихся смешанной стратегии. Так, если новаторы затрачивают на вторую работу 16 часов в неделю, то представители смешанной стратегии — 12 часов. При этом доход от вторичной занятости у первых составляет в среднем 3000 рублей в месяц, а у вторых — 1050. Видимо, при данной интенсивности труда и состоянии домохозяйства такая стратегия

не может быть долговременной. Единственными факторами продолжения такой стратегии являются, как уже отмечалось ранее, молодой возраст и более хорошее, чем у других групп, здоровье.

Более оптимальной для длительного сохранения потенциала работника является смешанная стратегия выживания. У рабочих данной типологической группы, несмотря на низкую долю работающих членов домохозяйства, размер и оценки среднедушевого дохода чуть выше среднего показателя. Таким образом, структура домохозяйства данной группы выглядит как наиболее гармоничная и адекватная сложившимся социально-экономическим условиям.

Следует отметить, что в самом лучшем положении находится домохозяйство у рабочих-традиционалистов, что во многом и объясняет выбранную ими стратегию адаптации. У них самый высокий размер денежных доходов и его оценок, высокая доля работающих, небольшая временная отдаленность от места работы, главенствующие позиции мужчины в домохозяйстве, что видно по существенному разрыву в оценках вклада в бюджет. Это не предполагает дополнительных усилий по повышению материального благополучия, способствует удовлетворению имеющимся. Среди данной группы также больше рабочих-москвичей и тех, у кого мать родилась в г. Москве.

Домохозяйства пассивных рабочих отличаются наименьшим размером душевых доходов и размером семьи, незначительным числом несовершеннолетних детей, преобладанием рабочих в возрасте старше 40 лет. Эти факторы во многом объясняют выбранную стратегию адаптации. В большинстве своем это домохозяйства, где дети уже выросли, а притязания к жизни у взрослых членов невысоки.

Дополнительной иллюстрацией выявленного соотношения структуры домохозяйства и типа адаптационной стратегий является поведение рабочих в отпускной период, которое является весьма информативным признаком [Шкаратан, с. 101]. Так, выяснилось, что работают для дополнительного заработка больше всего новаторы (16 %) и рабочие со смешанной стратегией. Проводят отпуск преимущественно на садово-огородном участке и в работах по дому — традиционалисты (67 %) и рабочие со смешанной стратегией (54 %), пассивные рабочие ездят к родственникам в другой город или деревню (50 %).

Пошаговый дискриминантный анализ показал, что наиболее значимы для объяснения и прогнозирования стратегий выживания рабочих их возраст, доля работающих в семье и тип предприятия. Однако, «в перспективе возрастание прогрессивных и добровольных адаптаций, а также снижение доли неадаптированных будет зависеть не столько от индивидуальных усилий людей, сколько от особенностей институционально-структурной политики государства, влияние которой будет смягчаться или усиливаться статусными факторами (территориальными, профессионально-должностными, отраслевыми, образовательными, возрастными и пр.)» [Шабанова, с. 280].

### **Эффективность социальной адаптации**

Большинство рабочих, независимо от выбранной стратегии выживания, полагают, что за последние пять лет материальное положение их домохозяйств ухуд-

шилось в той или иной степени. Особенно много таких рабочих в группе выбравших пассивную (70 %) и новаторскую (74 %) стратегии. Однако в новаторской группе каждый пятый рабочий отметил, что материальное положение стало лучше, а в пассивной — только каждый десятый. В целом, 16 % домохозяйств рабочих улучшили материальное положение. Еще 22% рабочих считают, что материальное положение домохозяйств осталось прежним. При этом улучшившие материальное положение рабочие трудятся на акционерных предприятиях. На государственном предприятии таких рабочих нет. К сожалению, на новом частном предприятии этот вопрос не был включен в анкету.

Зафиксирована тесная связь между возрастом, уровнем образования рабочих и оценками изменения материального положения. В группах рабочих до 40 лет и среди имеющих среднее и высшее профессиональное образование — менее половины ухудшивших материальное положение. Напротив, в группе рабочих старше 50 лет и среди не имеющих среднего образования материальное положение ухудшилось у абсолютного большинства (86 % и 76 % соответственно).

Наиболее информативной характеристикой материального положения является оценка нынешних денежных доходов. Была использована шкала оценочных суждений, которая довольно часто используется в социологических опросах и позволяет дифференцировать респондентов по уровню материальной обеспеченности. Многие исследователи отмечают предпочтительность субъективной оценки перед доходом по целому ряду причин [Готлиб, с. 13].

На основании подобной шкалы были сформированы три группы населения: «фавориты» — те, которые могут себе ни в чем не отказывать и те, которым не доступны лишь покупка машины или дорогостоящий отпуск; «средний слой» — те, кому денег в основном хватает, но лишь на ежедневные расходы, а товары длительного пользования не доступны; и «аутсайдеры» — те, кто фактически живет в нищете, не имея средств даже на питание или же те, кто живут от зарплаты до зарплаты [Мезенцева, Космарская, с. 156].

Среди опрошенных московских рабочих в 1999—2000 гг, только 4 % оказались «фаворитами» и 17 % — «средним слоем», а абсолютное большинство — «аутсайдерами». Следовательно, даже в Москве только пятая часть рабочих сумела эффективно адаптироваться к новым условиям жизни. Большинству (57—63 %) рабочих во всех выделенных группах денежных доходов хватает только на самое необходимое, а каждый пятый рабочий признался, что денег не хватает на самое необходимое, иногда даже на питание.

О том, что эти удручающие оценки денежных доходов соответствуют действительности, косвенно свидетельствуют ответы респондентов на вопрос анкеты: «Что из дорогостоящих вещей Вам удалось приобрести за последние 5 лет?». Как выяснилось, половина рабочих не приобрела ничего из дорогостоящих вещей. Только 20 % домохозяйств купили телевизор, 10 % — мебель, 5 % — холодильник, 4 % — стиральную машину, дорогую верхнюю одежду, автомобиль. Единицам удалось купить квартиру (6 чел.) или дом (1 чел.).

Нами были выделены три группы рабочих: «нищие» рабочие (денег не хватает даже на самое необходимое, среднемесячная зарплата — 1500 рублей, среднедушевой доход — 800 рублей); «бедные» рабочие (денег хватает только на самое необходимое, среднемесячная зарплата — 2100 рублей, среднедушевой

доход —1100 рублей); «относительно обеспеченные» рабочие (доходы позволяют нормально питаться, одеваться, но покупка бытовой техники вызывает затруднения, среднемесячная зарплата — 2800 рублей, среднедушевой доход — 1900 рублей). Эта классификация согласуется с результатами опроса населения гг. Москвы и С.-Петербурга, проведенного ВЦИОМ. Согласно этим данным, среднемесячный доход в расчете на одного человека, начиная с которого семью можно считать бедной, составляет 1452 рубля, а 1842 рубля — доход, обеспечивающий, по мнению респондентов, прожиточный минимум [Настроения, с. 73]. Именно таков доход у «относительно обеспеченных» рабочих. Однако «относительно обеспеченными» являются только 3 из 10 рабочих-традиционалистов, 2 из 10 выбравших смешанную стратегию и только 1 из 10 «новаторов». Независимо от выбранной стратегии выживания большинство рабочих относятся к «бедным» по предложенной классификации. При любой выбранной стратегии выживания 59-69 % московских рабочих не удовлетворены заработком и 64—79 % не удовлетворены материальным положением.

Неудивительно, что в ходе реформы не удалось улучшить отношение рабочих к труду.

### Отношение рабочих к труду

В начале 1990-х годов удовлетворенность работой на предприятиях продолжала снижаться, а объективные показатели отношения к труду не улучшались (Повседневная жизнедеятельность, с. 56, 65]. Какова ситуация во второй половине 1990-х годов? В ходе нашего исследования выяснялись групповые оценки и самооценки отношения к труду. Наиболее высоко рабочие оценивают выполнение заданий в срок — 4,3 балла, соблюдение трудовой дисциплины — 4,2 балла, качество работы — 4,2 балла. Несколько ниже оценки интенсивности труда — 4,1 балла, стремления добиваться лучших результатов, добросовестности и старательности в работе, взаимопомощи (4 балла). Все эти качества (кроме последнего) несколько выше оценили рабочие, избравшие новаторскую стратегию выживания, хотя статистически значимых связей зафиксировано не было. В то же время между стратегиями выживания и оценкой взаимопомощи в работе была выявлена статистически значимая связь (коэффициент Крамера 0,099). У рабочих, выбравших новаторскую стратегию, оценка самая низкая (3,7 балла), а у выбравших смешанную стратегию — самая высокая (4,2 балла).

Гораздо ниже оценки самостоятельности в работе — 3,6 балла, стремления повысить свою квалификацию — 3,0 балла и производственной инициативности — 2,9 баллов. Между оценкой самостоятельности и стратегиями выживания нет статистической связи (ниже всех самостоятельность коллег по работе оценили рабочие с пассивной стратегией выживания — 3,3 балла), как и между производственной инициативностью и стратегиями выживания (выше оценка у тех, кто выбрал традиционную стратегию выживания — 3,0 балла).

Наибольшая дифференциация в группах по стратегии выживания наблюдается по групповой самооценке стремления повысить квалификацию (коэффициент Крамера 0,196). И если понятна и естественна низкая оценка у рабочих, выбравших пассивную стратегию выживания (2,4 балла), то оценки рабочих,

**Таблица 5** Динамика отношения к труду рабочих промышленных предприятий г. Москвы в 1990-е годы

	Интенсивность труда (индексы)		Стремление лучше работать (индексы)		Ответственность за работу предприятия (индексы)	
	1993-1994 гг.	1999-2000 гг.	1993-1994 гг.	1999-2000 гг.	1993-1994 гг.	1999-2000 гг.
Новаторская	4,0	4,3	4,4	4,3	3,0	2,7
Смешанная	4,0	4,4	4,5	4,3	2,9	2,9
Традиционная	4,1	4,1	4,5	4,0	2,6	2,5
Пассивная	4,6	4,2	4,4	3,9	2,9	2,2

выбравших смешанную и новаторскую стратегии выживания (3,4 и 2,8 баллов), являются еще одним ярким свидетельством различий между двумя группами.

В целом иерархия оценок отношения рабочих к труду остается неизменной, по-прежнему показатели инициативности и повышения квалификации на последних местах [Повседневная жизнедеятельность]. А ведь имеются данные о тесной связи способности людей адаптироваться к новым социально-экономическим условиям с их инициативностью, поисковой активностью [Коваленко, Черемных, с. 123].

Самооценки отношения рабочих к труду лишь несколько превышают групповые оценки. Например, оценка интенсивности своего труда — 4,3 балла, а оценка стремления добиваться лучших результатов в своей работе — 4,2 балла.

Обе самооценки в 1999—2000 гг. несколько выше у тех рабочих, кто выбрал смешанную и новаторскую стратегии выживания (табл. 5) и ниже у рабочих, выбравших традиционную и пассивную стратегии. Зафиксирована статистическая связь между стремлением добиваться лучших результатов в своей работе и стратегией (коэффициент Крамера 0,123). Средние самооценки ответственности за работу предприятия также выше в группах рабочих, которые выбрали смешанную и новаторскую стратегии выживания (коэффициент Крамера 0,138).

Анализ динамики самооценок по данным двух исследований позволяет сделать вывод, что если у рабочих, выбравших новаторскую и смешанную стратегии выживания, интенсивность труда повысилась, то у рабочих, выбравших пассивную стратегию — снизилась, а у выбравших традиционную стратегию — осталась прежней. Оценки стремления работать лучше и ответственности за работу предприятия снизились практически во всех группах. Однако оценки стремления добиваться лучших результатов в своей работе в первых двух группах снизились гораздо в меньшей степени, чем во вторых. Оценка ответственности за работу предприятия существенно снизилась только в группе рабочих, выбравших пассивную и новаторскую стратегии выживания.

Итак, объективные показатели отношения к труду лучше в группах рабочих, выбравших новаторскую и особенно смешанную стратегии выживания. Но, как видно из табл. 6, показатели потенциальной текучести очень высокие, несмотря на рост удовлетворенности работой на предприятиях в обеих группах.

**Таблица 6** Стратегии выживания и динамика удовлетворенности трудом рабочих промышленных предприятий г. Москвы в 1990—е гг.

	1993—1994 гг.		1999—2000 гг.	
	Удовлетворенность работой (индексы)	Хотят уйти (%)	Удовлетворенность работой (индексы)	Хотят уйти (%)
Новаторская	3,4	59	3,3	64
Смешанная	3,4	64	3,5	53
Традиционная	3,9	25	3,5	37
Пассивная	3,3	29	3,3	31

Большинство рабочих, выбравших пассивную и традиционную стратегии выживания, напротив, хотят остаться на предприятии, хотя удовлетворенность работой у первых осталась прежней, а у вторых даже снизилась.

Куда намерены уйти рабочие? Каждый четвертый рабочий хотел бы перейти на другое рабочее место внутри предприятия, 34 % — на частное предприятие, 24 % — на государственное, 9 % хотят организовать свое дело, 6 % — работать на дому. Рабочие, выбравшие традиционную и пассивную стратегии выживания, одинаково хотят перейти как на государственное предприятие, так и на частное, а выбравшие новаторскую и смешанную стратегии вдвое чаще ориентированы на работу на частном предприятии и на открытие своего дела.

### Социальное самочувствие рабочих

Интегральной оценкой повседневной жизни является удовлетворенность жизнью в целом [Бессокирная, Темницкий, 2000]. Удовлетворенность жизнью у московских рабочих примерно такая же, как и у рабочих России в целом (табл. 7). Несколько выше индексы удовлетворенностью жизнью у тех, кто выбрал традиционную и (2,7 балла) и смешанную (2,6 балла) стратегии выживания. Ниже у тех, кто выбрал новаторскую (2,4 балла) и пассивную (2,3 балла) стратегии.

Обратим особое внимание на тот факт, что оценки удовлетворенности жизнью в целом и удовлетворенности работой на предприятии (две важнейшие оценки социального самочувствия) находятся в рассогласовании (первая равна 2,4 балла, а вторая — 3,4 балла по трехчленным шкалам) не только в большой социальной группе рабочих промышленных предприятий [Бессокирная, Темницкий, 1999], но и во всех группах, выделенных по стратегиям выживания.

Однако у отдельных рабочих соотношение этих двух оценок может быть самым разным. Анализ взаимосвязи двух типологий: по стратегиям выживания и по обобщенным оценкам удовлетворенности работой и жизнью (табл. 8) показал, что пассивность в выбираемых стратегиях в наибольшей мере согласуется с пессимизмом в работе и в жизни в целом. Такие рабочие по существу примирились со своим положением, не предпринимают дополнительных попыток по его улучшению и пессимистично смотрят на свою работу и жизнь в



**Таблица 7** Удовлетворенность жизнью рабочих промышленных предприятий г. Москвы и рабочих России (в % от опрошенных)

	Рабочие России (441 чел)*	Рабочие г. Москвы (791 чел)**
Совершенно не устраивает (не удовлетворен)	22	22
По большей части не устраивает (скорее не удовлетворен, чем удовлетворен)	25	22
Отчасти устраивает, отчасти нет (частично удовлетворен, частично нет)	36	44
По большей части устраивает (скорее удовлетворен, чем нет)	13	9
Вполне устраивает (полностью удовлетворен)	5	3
Удовлетворенность жизнью (индексы)	2,6	2,5 <sup>5</sup>

**Примечания.**

\* Ответы респондентов на вопрос: «Если говорить в целом, в какой мере Вас устраивает сейчас жизнь, которую Вы ведете?». Объединены ответы квалифицированных и неквалифицированных рабочих (Настроения..., 2000, с. 68).

\*\* Ответы респондентов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы, в общем и целом, своей жизнью в настоящее время?»

**Таблица 8** Удовлетворенность работой и жизнью в целом в зависимости от стратегий выживания (в % от опрошенных)

	Пессимисты*	Релятивисты**	Оптимисты***
Новаторская	35	45	20
Смешанная	28	47	25
Традиционная	32	36	32
Пассивная	47	32	21

**Примечания.**

\* К пессимистам были отнесены рабочие, неудовлетворенные как работой, так и жизнью в целом.

\*\* К релятивистам были отнесены рабочие, неудовлетворенные либо работой, либо жизнью в целом.

\*\*\* К оптимистам были отнесены рабочие, удовлетворенные как работой, так и жизнью в целом.

Однако оптимизм характерен лишь для пятой части рабочих-«новаторов». Более трети остаются пессимистами. Можно предположить, что такие оценки обусловлены неадекватностью затрачиваемых усилий по улучшению материального положения достигаемому результату. Рабочие, выбравшие смешанную стратегию выживания, как и по другим характеристикам (ресурсного потенциала, домохозяйства), демонстрируют средние оценки, уравновешенность оптимизма и пессимизма и высокую долю релятивизма в оценках работы и жизни в целом. Примерно такая же картина (сбалансированность оценок) наблюдается и среди традиционалистов.

Для оценки эффективности разных стратегий выживания был использован факторный анализ оценок различных сторон повседневной жизни [Бессокир-

**Таблица 9** Эффективность стратегий выживания по результатам факторного анализа, 1999-2000 гг.

Материальное положение (индексы)	Идентификация с работой (индексы)	Быт (индексы)
Традиционная (0,264)	Смешанная (0,042)	Смешанная (0,170)
Смешанная (0,044)	Пассивная (-0,018)	Традиционная (0,011)
Новаторская (-0,126)	Новаторская (-0,026)	Новаторская (-0,086)
Пассивная (-0,239)	Традиционная (0,082)	Пассивная (-0,189)

ная, 2000]. Для всех групп были вычислены интегральных оценки материального положения, идентификации с работой и быта. В табл. 9 показано размещение выделенных по стратегиям выживания групп на шкалах и приведены значения оценок (в скобках).

Результаты факторного шкалирования подтверждают относительную эффективность смешанной стратегии выживания.

### **Образование как наиболее конструктивный способ приспособления рабочих к новым условиям жизни**

В трансформирующемся обществе образование играет особую роль как конструктивный способ приспособления к радикально меняющимся условиям труда и жизни (о других конструктивных способах см. [Заславская, с. 19]). Именно образование «...обеспечивает адаптацию личности к требованиям окружающего мира», хотя в России «... реальной смены ценностных ориентации ... людей в их отношении к образованию пока не произошло» [Серикова, с. 331].

По нашим данным в структуре жизненных ценностей московских рабочих свободное время и образование занимают последние места и намного уступают таким жизненным ценностям, как семья, здоровье и материальное благополучие. Большинство рабочих (56 %) согласны иметь меньше свободного времени, но более высокооплачиваемую работу (основную и дополнительную). Образование среди главных жизненных ценностей назвали только 8 % опрошенных.

Следует отметить, что уровень образования рабочих г. Москвы довольно высокий (в среднем 11,8 лет обучения). Несколько выше уровень образования женщин (12,1 года). При этом уровень образования самых молодых рабочих практически не отличается от уровня образования старших возрастных групп. Неудивительно, что самые молодые рабочие вдвое чаще называли образование в качестве жизненной ценности.

Уровень образования в группах, выбравших новаторскую и смешанную стратегии, — выше среднего, а в группе, выбравшей пассивную стратегию, — ниже среднего (табл. 3). Выяснилось, что рабочие, не имеющие общего среднего образования, чаще выбирают пассивную (35 %) и традиционную (25 %) стратегии выживания/ Рабочие, получившие среднее общее образование, чаще выбирают смешанную (40 %) и традиционную (27 %) стратегии выживания,

**Таблица 10** Стратегии выживания и образовательная деятельность рабочих, 1999—2000 гг. (в % от опрошенных)

	Повысили квалификацию за последний год	Учатся в настоящее время	Планируют продолжить образование, повысить квалификацию в ближайшие 1—2 года	Занимаются самообразованием (часто или постоянно)
Новаторская	38	4	27	12
Смешанная	38	5	25	15
Традиционная	23	6	15	11
Пассивная	21	3	9	11

а получившие среднее и высшее профессиональное образование — смешанную (37 %) и новаторскую (32 %). Для формирования стратегии выживания определенное значение имеет и соответствие работы полученному образованию и профессиональным знаниям. Большинство (61 %) рабочих трудятся в соответствии с начальным профессиональным образованием, и только каждый пятый работает по другой рабочей профессии. Работающие по своей рабочей профессии чаще выбирают новаторскую стратегию (28 %), а те, кто трудится не по своей профессии, — традиционную (28 %). Модальной в обеих группах является все же смешанная стратегия. Если работа соответствует знаниям и умениям, то рабочие, как правило, выбирают смешанную (31 %) или новаторскую (27 %) стратегии выживания. Если работа требует более значительных знаний и умений, то рабочие предпочитают традиционную стратегию выживания (33 %) и гораздо реже — смешанную (19 %). В случае, когда работа не требует всех знаний и умений рабочего, они выбирают смешанную (43 %), новаторскую (23 %) и очень редко пассивную (11 %) стратегии.

Несмотря на относительно высокий уровень образования и профессиональной компетенции (только 4 % рабочих не хватает, знаний и умений), часть рабочих продолжают повышать свою квалификацию. А некоторые даже учатся где-нибудь. Каждый пятый рабочий планирует повысить квалификацию, продолжить образование в ближайшие 1—2 года.

Повышение квалификации и соответствующие планы на ближайшее будущее тесно связаны с социально-демографическими характеристиками рабочих (возрастом, уровнем образования и полом). Однако включенность в образовательную деятельность зависит и от выбранной стратегии выживания (табл. 10).

Обнаружены тесные прямые связи между удовлетворенностью жизнью в целом, оценкой изменения материального положения, оценкой денежных доходов и планами на продолжение образования и повышение квалификации (коэффициенты Крамера, соответственно, 0,194, 0,137 и 0,117).

Учеба в настоящее время тесно связана не только с возрастом (0,314), но и с оценкой денежных доходов (0,113). «Относительно обеспеченные» рабочие учатся больше (9 %) и чаще строят планы на будущее (33 %). Это вполне объяснимо. Ведь только треть рабочих (36 %) учится бесплатно. Большинство (53 %) сами платят за обучение. Чаще платят «относительно обеспеченные»

рабочие, женщины и те, у кого уже есть среднее или высшее профессиональное образование. Молодежь платит относительно редко.

Не только отсутствие денежных средств, но необходимость вести борьбу за физическое выживание не позволяют рабочим уделять своему образованию достаточно времени. Только 17 % рабочих считают, что у них достаточно времени для учебы и самообразования. Большинство рабочих полагают, что у них вообще нет времени (39 %) или оно есть только изредка (44 %).

Чаще на нехватку времени жалуются те, кто выбрал традиционную и пассивную стратегии выживания (каждый второй), и реже те, кто выбрал новаторскую и смешанную (каждый третий). Доля тех, кому времени хватает, практически не зависит от стратегии выживания (15—20 %).

Возможные пути роста вовлеченности рабочих в образовательную деятельность — снижение бремени бытовых проблем и обучение в рабочее время. К сожалению, и тот, и другой путь только начинают осознаваться работодателями. Даже на предприятиях нового частного сектора случаи заботы предприятия об образовании работников скорее являются исключением, чем правилом. На предприятиях отсутствует специальная стратегия обучения и повышения квалификации персонала. В большинстве случаев дополнительное обучение или повышение квалификации иницируется самим индивидом [Занятость, с. 217—218]. Наши данные подтверждают эти выводы. Рабочие частного швейного предприятия даже чаще, чем на акционерном и государственном, в качестве препятствий профессиональному росту называли отсутствие условий для повышения квалификации (26 % ответов) и материальной заинтересованности (18 % ответов). Приведенные И.Т. Перовой [Перова] высокие оценки возможностей получения работниками новой специальности и повышения квалификации явно завышены. Об этом свидетельствуют, кстати, и приведенные ею же данные о том, что эти возможности были реализованы весьма слабо. Не будем лукавить, развитие персонала еще не стало первоочередной заботой российских менеджеров. А ведь надо думать о будущем. Перед большинством российских предприятий стоит проблема модернизации производства, а значит — проблема переобучения и повышения квалификации работников.

## Предварительные итоги

1. В трансформирующейся России сосуществуют традиционные (архаические) и инновационные способы приспособления к новым условиям жизни. Снижение распространенности архаических и рост популярности инновационных способов могли бы свидетельствовать об успехах политических и экономических реформ.
2. Даже в столице среди рабочих промышленных предприятий преобладают смешанная (основная и дополнительная работа плюс садово-огородный участок) и традиционная (работа и садово-огородный участок) стратегии выживания. Активность рабочих, в первую очередь, направлена на самоэксплуатацию в быту, самообеспечение продуктами питания на садово-огородных участках.
3. На распространенность и динамику разных стратегий выживания преимущественное влияние оказывают общие изменения социально-эко-

- номической ситуации. Тип предприятия, ресурсный потенциал работников и структура домохозяйства оказывают существенно меньшее влияние на формирование стратегий выживания.
4. В настоящее время наиболее оптимальной стратегией для рабочих является смешанная стратегия. Однако не все рабочие могут к ней прибегнуть. Работать на двух работах и на садово-огородном участке одновременно могут только самые молодые и здоровые.
  5. Новаторская стратегия выживания как сочетание основной и дополнительной работ имеет и положительные, и отрицательные социальные последствия. К примеру, дополнительная работа вне предприятия негативно влияет на отношение к труду на основном рабочем месте.
  6. Формирование традиционной и пассивной стратегий выживания также негативно сказывается на эффективности труда рабочих на предприятии.
  7. В сложившихся условиях выбор новаторской и смешанной стратегий выживания в большей степени, чем традиционной и пассивной, способствует участию рабочих в образовательной деятельности. Повышение квалификации за последний год, ориентация на продолжение образования и повышение квалификации в ближайшие 1—2 года является наиболее конструктивным способом приспособления к радикально меняющимся условиям труда и жизни.
  8. Большинство рабочих, к сожалению, не идентифицируют себя с ролью наемных работников, для которых дополнительное профессиональное образование является своеобразным капиталом, предпосылкой успеха на рынке труда в трансформирующемся российском обществе. Масштабы участия рабочих в образовательной деятельности весьма скромные.

## Литература

1. *Ашвин С.* Влияние советского тендерного порядка на современное поведение в сфере занятости // Социологические исследования. 2000. № 11.
2. *Бессокирная Т.П.* Факторный анализ: традиции использования и новые возможности // Социология: методология, методы, математические модели. 2000. № 12. С. 142-153.
3. *Бессокирная Т.П., Темницкий А.Л.* Рабочие на частном предприятии: удовлетворенность жизнью // Социологические исследования. 2000. № 7. С. 33—37.
4. *Бессокирная Т.П., Темницкий А.Л.* Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью // Социологический журнал. 1999. № 1—2. С. 186—191.
5. *Вагин В. В.* Русский провинциальный город: ключевые элементы жизнеустойчивости // Мир России. 1997. № 4. С. 53—88.
6. *Волгин Н.А.* Оплата труда в России: проблемы теории и современной практики // Возвращение Пифагора Сорокина. М., 2000.
7. *Готлиб А. С.* Социально-экономическая адаптация россиян: опыт сочетания количественной и качественной методологии в одном отдельно взятом исследовании // Социология: методология, методы, математические модели. 2000. № 12. С. 5-24.

8. Данилова З.А. Некоторые способы адаптации населения к новой социально-экономической ситуации // Социальные проблемы труда в современном обществе: Материалы конференции. СПб., 1999. С. 112—120.
9. Диллигенский Г.Г. Российский горожанин конца девяностых: генезис постсоветского сознания (социально-психологические исследования). М., 1998.
10. Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям перехода к рыночной экономике в России / Под ред. В. Кабалиной и С. Кларка. М., 1999.
11. Заславская Т.Н. О социально-трансформационной структуре российского общества // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2000. № 1.
12. Коваленко Ю.И., Черемных Е.Н. Анализ образа жизни и адаптации населения в условиях радикальных реформ // Социология: методология, методы, математические модели. 1999. № 11. С.101—124.
13. Козина И.М. Что определяет статус «кормильца» семьи? // Социологические исследования. 2000. № 11.
14. Мезенцева Е.Б., Космарская Н.И. Бег по замкнутому кругу: уровень жизни, ментальные установки и социальная мобильность жителей России // Мир России. 1998. № 3. С. 141-188.
15. Мелин Х. На пути к обществу рабочего класса: российская классовая структура в 90-е годы // Мир России. 2000. № 2. С. 152-168.
16. Настроения, мнения и оценки населения // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2000. № 5. С. 61—77.
17. Олейник А.П. Институциональная экономика. М., 2000.
18. Патрушев В. Д. Изменения в использовании бюджета времени рабочих Москвы за 1923—1991 гг. М., 1994.
19. Перова И. Т. Потребность в рабочей силе и профессиональный уровень работников на предприятиях промышленности по результатам мониторинга социально-трудовой сферы на предприятиях промышленности // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2000. № 5. С. 21-25.
20. Повседневная жизнедеятельность и трудовое поведение работающего населения / Под ред. В.Д. Патрушева. М., 1999.
21. Серикова Т.Л. Институт образования и его трансформация в процессе реформирования российского общества // Куда идет Россия? Кризис институциональных систем: век, десятилетие, год / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М., 1999. С. 341-343.
22. Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований) / Отв. ред. АЛ. Темницкий. М., 2000.
23. Шабанова М.А. Социология свободы. М., 2000.
24. Шкаратан О.И. Тип общества, тип социальных отношений. О современной России // Мир России. 2000. № 2. С. 63-108.